



Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan

Available on : <https://journal.ppniateng.org/index.php/jkmk>

Research Article

Peningkatan Budaya Keselamatan Pasien Melalui Peningkatan Motivasi Perawat dan Optimalisasi Peran Kepala Ruang

Mei Rani Wulandari¹, Sri Yulia², Renny Triwijayanti³

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Muhammadiyah Palembang

Article Info

Article History:

Diterima 6 Oktober 2019

Key words:

Nurse Motivation; Role of Chief Nurse; Patient Safety Culture

Abstract

A poor patient safety culture will have an impact on increasing the incident rate or the risk of an incident. The patient safety culture is an important matter that needs to be considered by the hospital. The objectives of this research are finding out the relationship among nurse motivation, role of head nurse, and patient safety culture. This was a descriptive correlational study with cross sectional approach. The number of samples was 49 nurses. This study used chi-square test. Data were gathered by means of questionnaires about nurse motivation, role of head nurse, and patient safety culture. Results of this research describe 25 respondents (51%) had good motivation, 27 respondents (55.1%) had good role of head nurse, and 26 respondents (66.7) had good patient safety culture. The results showed that there was a relationship between nurse motivation and patient safety culture with p value of 0.003 (p value $< \alpha$ 0,05) and there was a relationship between role of head nurse and patient safety culture with p value of 0.003 (p value $< \alpha$ 0,05). There was a relationship between nurse motivation and patient safety culture and there was a relationship between role of head nurse and patient safety culture. Nurse's motivation needs to be improved so that the quality of health workers is better and the efforts of the head nurse in carrying out his/her role in his/her unit need to be made more affective to optimize the patient safety culture.

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien dan mutu pelayanan kesehatan yang tinggi adalah tujuan yang selalu diharapkan oleh rumah sakit, manajer, tim penyedia pelayanan kesehatan, pihak jaminan kesehatan, serta pasien, keluarga dan masyarakat. Namun demikian, prinsip "*First, do no harm*" tidak cukup kuat untuk mencegah berkembangnya masalah keselamatan pasien. Utarini, et al, (2012). Rumah sakit

melakukan upaya untuk meningkatkan keselamatan pasien sebagai berikut, melalui program enam sasaran keselamatan pasien. Budaya keselamatan adalah nilai, keyakinan, perilaku yang dianut individu dalam suatu organisasi mengenai keselamatan yang memprioritaskan dan mendukung peningkatan keselamatan. Budaya keselamatan pasien merupakan nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku individual dan kelompok yang menentukan komitmen dan cara organisasi

Corresponding author:

Mei Rani Wulandari
meirani910@gmail.com

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 2 No 2, November 2019

DOI: <http://dx.doi.org/10.26594/jkmk.v2.i2.327>

e-ISSN 2621-5047

dalam keselamatan pasien (Nivalinda, et al, 2013)

Budaya keselamatan pasien dapat diukur melalui standar pengukuran budaya keselamatan pasien yang dikembangkan beberapa organisasi. Beberapa organisasi yang mengembangkan standar pengukuran tersebut yaitu, *Agency of Healthcare Research and Quality (AHRQ)*, *Manchester Patient Survey Assesment Framework (MaPSaF)* yang menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen dalam survei budaya keselamatan pasien. Meskipun adanya perbedaan jumlah elemen, namun instrumen digunakan untuk mengukur komponen yang ada pada budaya keselamatan pasien yaitu budaya keterbukaan (*Informed Culture*), keadilan (*Just Culture*), pembelajaran (*Learning Culture*), pelaporan (*Reported Culture*) (AHRQ, 2015).

Penelitian Ultaria (2017), menunjukkan bahwa penerapan budaya pasien di rumah sakit tergolong sedang dengan presentasi 71% terhadap 72 responden. Penelitian Pujilestari (2013), menunjukkan bahwa dari 75 responden, 37 responden (49,3%) termasuk dalam penerapan budaya keselamatan pasien yang rendah dan 38 responden (50,7%) termasuk dalam penerapan budaya pasien yang tinggi. Upaya yang dapat dilakukan agar budaya keselamatan dapat meningkat antara lain adalah dengan meningkatkannya motivasi perawat dan mengoptimalkan peran kepala ruangan. Penelitian Nivalinda (2013), motivasi perawat terhadap penerapan budaya keselamatan pasien menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu sejumlah 57 responden (53%) mempunyai motivasi rendah.

Ruswati (2016), peran (Interpersonal, informational, Decision Making) kepala ruang yang dipersepsikan perawat pelaksana dalam penerapan keselamatan pasien. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran Decision making kepala ruang berdasarkan persepsi perawat pelaksana

merupakan peran yang paling banyak dipersepsikan oleh perawat pelaksana dengan frekuensi 75 (71,6%).

Membangun budaya keselamatan pasien memungkinkan seluruh staf rumah sakit dapat meningkatkan keselamatan pasien didukung oleh peran kepala ruangan yang optimal. Upaya kepala ruangan dalam melaksanakan peran yang efektif diruangannya dapat mempengaruhi budaya keselamatan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan budaya keselamatan pasien melalui peningkatan motivasi perawat dan optimalisasi peran kepala ruang.

METODE

Penelitian ini bersifat *kuantitatif* dengan desain penelitian menggunakan deskriptif korelatif pendekatan *cross sectional*. Sampel berjumlah 49 responden menggunakan *total sampling*. Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang pada tanggal 21 April - 1 Mei 2019. Alat pengumpulan data yaitu kuesioner, terdiri dari motivasi perawat 29 pertanyaan diadopsi dari Fathi, (2014), peran kepala ruangan terdiri dari 38 pertanyaan diadopsi dari Candra, (2011 dan budaya keselamatan pasien terdiri dari 42 pertanyaan di adopsi dari Jones at al, (2008). Analisa bivariat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel, antara variabel motivasi perawat dan peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien. Uji statistik yang digunakan adalah *chi-square* dengan batas nilai kemaknaan 95%. Apabila nilai $p\text{ value} < \alpha$ (0,05) maka membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen (Motivasi Perawat dan Peran Kepala Ruangan) dengan variabel dependen (budaya keselamatan pasien), namun jika $p\text{ value} > \alpha$ (0,05) maka ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL

Penelitian ini telah dilakukan pada 49 orang perawat dengan rata-rata usia 35,35 tahun dan standar deviasi 7,061. Usia terendah adalah 23 tahun dan usia tertinggi 51 tahun. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berusia muda yaitu rata-rata berusia 33 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 40 responden (81,6%) yang berjenis kelamin perempuan dan 9 responden (18,4%) yang berjenis kelamin laki-laki, hal ini berarti sebagian besar atau mayoritas responden berjenis kelamin perempuan. Tingkat pendidikan responden adalah sebanyak 2 responden (4,1%) yang berpendidikan SPK, sebanyak 41 responden (83,7%) yang berpendidikan DIII Keperawatan, 3 responden (6,1%) S.Kep, 2 responden (4,1%) yang berpendidikan yang berpendidikan Ners, dan 1 responden (2,0%) yang berpendidikan M.Kep hal ini berarti sebagian besar atau mayoritas responden berpendidikan DIII Keperawatan. Dengan rata-rata lama bekerja responden pada penelitian ini adalah 8,41 dan standar deviasi 7,533. Lama bekerja terendah adalah 1 tahun dan lama bekerja tertinggi 25 tahun.

Hasil penelitian seperti yang disajikan dalam tabel 1 menemukan bahwa motivasi perawat yang baik sebanyak 25 responden (51,0%), sedangkan motivasi yang kurang baik sebanyak 24 responden (49,0%). Dapat disimpulkan bahwa proporsi motivasi yang baik tidak beda jauh dibandingkan yang kurang baik. Peran kepala ruangan yang baik sebanyak 27 responden (55,1%), sedangkan peran kepala ruangan yang kurang baik sebanyak 22 responden (44,9%). Dapat disimpulkan bahwa proporsi peran kepala ruangan yang baik tidak beda jauh dibandingkan yang kurang baik. Budaya keselamatan pasien yang baik sebanyak 26 responden (53,1%), sedangkan budaya keselamatan pasien yang kurang baik sebanyak 23 responden (46,9%). Dapat disimpulkan bahwa proporsi budaya keselamatan pasien yang

baik tidak beda jauh dibandingkan yang kurang baik.

Tabel 1
Karakteristik responden

Indikator	f	%
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	9	18,4
2. Perempuan	40	81,6
Pendidikan Terakhir		
1. SPK	2	4,1
2. D. III Keperawatan	41	83,7
3. S.Kep	3	6,1
4. Ners	2	4,1
5. M.Kep	1	2,0
Motivasi Perawat		
1. Baik	25	51,0
2. Kurang Baik	24	49,0
Peran Kepala Ruangan		
1. Baik	27	55,1
2. Kurang Baik	22	44,9
Budaya Keselamatan Pasien		
1. Baik	26	53,1
2. Kurang Baik	23	46,9

Analisa bivariat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel, antara variabel motivasi perawat dan peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien. Uji statistik yang digunakan adalah *chi-square* dengan batas nilai kemaknaan 95%. Apabila nilai *p value* < α (0,05) maka membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel independen (Motivasi Perawat dan peran Kepala Ruangan) dengan variabel dependen (budaya keselamatan pasien), namun jika *p value* > α (0,05) maka ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil penelitian yang disajikan dalam tabel 2 menunjukkan bahwa hasil analisa motivasi perawat kategori baik dengan budaya keselamatan pasien kategori baik sebanyak 19 dari 25 responden (76,0%), sedangkan motivasi perawat kategori

kurang baik dengan budaya keselamatan pasien kurang baik sebanyak 17 dari 24 responden (70.8%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = 0.003 (p value < α (0,05)), sehingga hipotesis H_a diterima berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil analisa, didapatkan nilai OR motivasi perawat 7,7. hal ini menunjukkan bahwa motivasi perawat yang baik mempunyai peluang 7,7 kali untuk perawat pelaksana menerapkan budaya keselamatan pasien secara baik dibandingkan yang kurang baik.

Tabel 2

Hubungan antara motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien

Motivasi Perawat	Budaya Keselamatan Pasien		OR	p
	Baik	Kurang Baik		
Baik	19 76.0%	6 24.0%	7,7	0.003
Kurang Baik	7 29.2%	17 70.8%		
Total	26 66.7%	23 33.3%		

Hasil penelitian tentang peran kepala ruang disajikan dalam tabel 3 menunjukkan bahwa peran kepala ruangan kategori baik dengan budaya keselamatan pasien kategori baik sebanyak 20 dari 27 responden (74.1%), sedangkan peran kepala ruangan kategori kurang baik dengan budaya keselamatan pasien kurang baik sebanyak 16 dari 22 responden (72.7%). Hasil uji statistik diperoleh nilai p value = 0.003 (p value < α (0,05)), sehingga hipotesis H_0 ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil analisa, didapatkan nilai OR peran kepala ruangan 7,6. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala ruangan yang baik mempunyai peluang 7,6 kali lebih baik untuk perawat pelaksana menerapkan

budaya keselamatan pasien secara baik dibandingkan yang kurang baik.

Tabel 3

Hubungan antara peran kepala ruang dengan budaya keselamatan pasien

Peran kepala ruang	Budaya Keselamatan Pasien		OR	p
	Baik	Kurang Baik		
Baik	20 74.1%	7 25.9%	7.6	0.003
Kurang Baik	6 27.3%	16 72.7%		
Total	26 53.1%	23 46.9%		

PEMBAHASAN

Motivasi Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (51,0%) mempersepsikan motivasi perawat tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang mempersepsikan motivasi perawat tergolong baik lebih banyak dibandingkan yang kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat tentang motivasi sudah tergolong baik dimana setiap perawat memiliki motivasi tinggi dalam mewujudkan budaya keselamatan pasien. Persepsi perawat tentang motivasi perawat sudah tergolong baik dimana keikutsertaan dari perawat sangat penting. Persepsi yang baik ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebagian besar setuju yaitu pencapaian, penghargaan, dan kondisi kerja

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Sehingga, dengan motivasi seseorang bisa menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk suatu tujuan tertentu. Nursalam (2011), dikutip Bakri (2017), motivasi merupakan bagian penting dari diri perawatan untuk memberikan perawatan berkualitas. Secara khusus

komunikasi, partisipasi, kompensasi dan penghargaan, serta pendelegasian wewenang dan perhatian fundamental bagi perawat.

Motivasi yang tinggi dimiliki perawat pelaksana merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi yang tinggi dapat memberikan asuhan keperawatan secara optimal dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan meminimalkan terjadinya kesalahan. Upaya untuk meningkatkan motivasi yang tinggi dengan cara memberi penghargaan bagi yang mempunyai kemampuan lebih, memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat. Upaya meningkatkan motivasi tidak lepas dari peran seorang kepala ruangan, dalam hal ini apa bila seorang kepala ruangan dapat menciptakan motivasi yang kondusif maka akan berdampak positif pada peningkatan kepuasan pasien, keluarga pasien bahkan kepuasan perawat. Motivasi perawat bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, kinerja seorang perawat dipengaruhi oleh tingginya motivasi yang dimiliki perawat tersebut, semakin tinggi motivasi yang dimiliki perawat maka akan semakin tinggi pula kinerjanya sehingga produktivitas perawat pun meningkat dalam penerapan budaya keselamatan pasien.

Dengan kesimpulan motivasi perawat sangat penting dalam penerapan budaya keselamatan pasien, berdasarkan penelitian ini didapatkan nilai motivasi perawat yang baik tidak jauh berbeda dengan yang kurang baik. Artinya perawat di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang harus meningkatkan lagi motivasinya. Upaya meningkatkan motivasi bisa dengan cara memberikan penghargaan bagi yang memiliki kemampuan lebih, memberikan pujian, dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat.

Peran Kepala Ruangan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (55,1%) mempersepsikan peran kepala ruangan tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang mempersepsikan peran kepala ruangan tergolong baik lebih banyak dibandingkan yang kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi perawat tentang peran kepala ruangan sudah tergolong baik dimana kepala ruangan dapat mengembangkan sistem pelaporan, melibatkan dan berkomunikasi dengan pasien dan keluarga, kepala ruangan berusaha mencapai motivasi yang lebih tinggi dalam penerapan budaya keselamatan pasien. Persepsi yang baik ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebagian besar setuju yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan.

Peran kepala ruangan yang baik merupakan hal yang penting dilakukan oleh kepala ruangan karena dengan peran yang efektif dapat mengelolah sumber daya unit secara optimal dalam meningkatkan mutu pelayanan. Peran kepala ruangan yang efektif menuntun kepala ruangan akan tugas dan ketenagaan yang ada, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, hendaknya juga didasarkan pada kesadaran pada perawat (staf) dalam bekerja, adanya pemimpin yang dapat dijadikan panutan atau contoh bagi staf. Pemimpin, baik kepala ruangan, ketua tim, atau seseorang bisa menjadi *leader* diantara anggota dapat mengkoordinir, mengarahkan, pengarahan yaitu penerapan perencanaan dalam bentuk tindakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang kepala ruangan juga harus bisa pemecahan masalah, menilai, dan melakukan evaluasi. Kepala ruangan juga berperan dalam mengembangkan sistem pelaporan, kepala ruangan melakukan implementasi sistem pelaporan insiden keselamatan pasien

melalui laporan insiden keselamatan pasien.

Dengan Kesimpulan peran kepala ruangan sangat penting dalam penerapan budaya keselamatan pasien, berdasarkan penelitian ini didapatkan nilai peran kepala ruangan yang baik tidak jauh berbeda dengan yang kurang baik. Artinya kepala ruangan di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang harus mengoptimalkan lagi perannya. Upaya untuk mengoptimalkan peran kepala ruangan bisa dengan cara meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi.

Budaya Keselamatan Pasien

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (53,1%) mepersepsikan budaya keselamatan pasien tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang mempersepsikan budaya keselamatan pasien tergolong baik lebih banyak dibandingkan yang kurang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien oleh perawat sudah tergolong baik dimana kesadaran akan pentingnya keselamatan pasien dalam meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan. Penerapan yang baik ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebagian besar selalu yaitu ikut terlibat dalam diskusi, komunikasi terbuka, saling menghargai, pelaporan sesuai prosedur yang ada, informasi yang dikomunikasikan pada setiap anggota, kesalahan yang dilaporkan menjadi pembelajaran untuk perubahan yang positif dan mengevaluasi dalam upaya meningkatkan keselamatan pasien.

Budaya keselamatan pasien merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keselamatan pasien. Budaya keselamatan pasien yang baik akan membuat implementasi keselamatan pasien menjadi baik. Menurut Cahyono (2008),

budaya keselamatan pasien merupakan fondasi keselamatan pasien. Membangun budaya keselamatan pasien merupakan kata kunci terwujudnya pelayanan yang bermutu dan aman.

Budaya keselamatan pasien yang baik sangat penting di terapkan karena merupakan fondasi dari keselamatan pasien. Dan akan semakin baik bila perawat mempunyai kesadaran akan pentingnya keselamatan pasien, pengetahuan, peran kepala ruangan ,kerjasama tim yang baik, serta motivasi dalam meningkatkan keselamatan pasien dengan menerapkan budaya keselamatan pasien. Hal ini memungkinkan dimana pelatihan atau seminar mengenai keselamatan pasien secara berkala sangat diperlukan agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan perawat pelaksana sehingga penerapan budaya keselamatan pasien dapat diterapkan lebih baik lagi guna meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan keperawatan. Peran seorang pemimpin atau *leader* dapat mendorong motivasi dalam menerapkan budaya keselamatan pasien dengan efektif. Sehingga budaya keselamatan pasien dapat membudaya atau diterapkan oleh perawat disemua level mulai dari perawat pelaksana sampai ke level manajer.

Dengan kesimpulan penerapan budaya keselamatan pasien sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit, berdasarkan penelitian ini didapatkan nilai budaya keselamatan pasien yang baik tidak jauh berbeda dengan yang kurang baik. Artinya budaya keselamatan pasien di ruang rawat inap RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang harus ditingkatkan lagi. Upaya untuk meningkatkan budaya keselamatan pasien bisa dengan cara meningkatkan motivasi perawat dan mengoptimalkan lagi peran kepala ruangan.

Hubungan Motivasi Perawat dengan Budaya Keselamatan Pasien

Berdasarkan hasil analisa bivariat untuk mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien menunjukkan bahwa responden dengan motivasi perawat yang terkategori baik dan budaya keselamatan yang terkategori baik juga ada sebanyak 19 responden (76,0%). Dan dari 25 responden motivasi perawat terkategori kurang baik, ada 17 responden (70,8%) dari 24 responden yang terkategori kurang baik pula dalam budaya keselamatan pasien. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,003$ ($p\text{ value} < \alpha (0,05)$), sehingga ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien. Didapatkan juga nilai OR motivasi perawat 7,7. hal ini menunjukkan bahwa motivasi perawat yang baik mempunyai peluang 7,7 kali untuk perawat pelaksana menerapkan budaya keselamatan pasien secara baik dibandingkan yang kurang baik.

Motivasi ialah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Sehingga, dengan motivasi seseorang bisa menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia untuk suatu tujuan tertentu. Nursalam (2011), dikutip Bakri (2017). Motivasi kerja perawat akan berdampak terhadap kinerja perawat yang ditampilkannya, dalam memberikan pelayanan keperawatan perawat menunjukkan kinerja yang berbeda-beda dikarenakan motivasi. Hal ini juga termasuk dalam penerapan budaya keselamatan pasien. Perawat termotivasi oleh kebutuhan fisiologis, keselamatan, perhatian dan cinta, harga diri dan aktualisasi diri. Perawat juga termotivasi oleh kebutuhan kognitif terhadap pengetahuan Nivalinda, (2013).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yeni, (2019) yang dilakukan di rumah sakit, menyatakan ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan budaya

keselamatan pasien oleh perawat pelaksana di dapatkan nilai $p\text{ value} = 0,001$ ($p\text{ value} < 0,05$).

Dari hasil penelitian dan juga penelitian terkait menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien sangat dipengaruhi oleh motivasi perawat. Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada peneliti menyimpulkan bahwa motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien yang diteliti di RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2019 didapatkan bahwa adanya hubungan antara motivasi perawat dengan budaya keselamatan pasien.

Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Budaya Keselamatan Pasien

Berdasarkan hasil analisa bivariat untuk mengetahui hubungan antara peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien menunjukkan bahwa responden dengan peran kepala ruangan yang terkategori baik dan budaya keselamatan yang terkategori baik juga ada sebanyak 20 responden (74.1%). Dan dari 22 responden peran kepala ruangan terkategori kurang baik, ada 16 responden (72.7%) yang terkategori kurang baik pula dalam budaya keselamatan pasien. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p\text{ value} = 0,003$ ($p\text{ value} < \alpha (0,05)$), sehingga ada hubungan yang signifikan antara peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien. Didapatkan juga nilai OR peran kepala ruangan 7,6 hal ini menunjukkan bahwa peran kepala ruangan yang baik mempunyai peluang 7,6 kali untuk perawat pelaksana menerapkan budaya keselamatan pasien secara baik dibandingkan yang kurang baik.

Kartika & Wulan (2013), menyebutkan bahwa peran kepala ruangan dalam budaya keselamatan pasien meliputi membangun kesadaran akan nilai keselamatan pasien, membangun sistem pelaporan, belajar dan berbagi pengalaman tentang buday keselamatan pasien, dan mencegah cedera malalui implementasi keselamatan pasien.

Didukung oleh pernyataan Hartanto (2017), peran kepala ruangan dalam budaya keselamatan pasien meliputi memimpin dan mendukung staf, mengintegritaskan aktivitas pengelolaan risiko, mengembangkan sistem pelaporan, melibatakan dan berkomunikasi dengan pasien. Semua peran kepala ruangan tersebut ada di kepemimpinan transformasi, dimana kepala ruangan dan staf berusaha untuk mencapai moralitas dan motivasi yang lebih tinggi dalam penerapan budaya keselamatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chandra, (2011) yang di lakukan di Rumah Sakit pada perawat pelaksana menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien oleh perawat pelaksana dengan $p\text{ value} = 0,008$ ($p\text{ value} < 0,05$).

Budaya keselamatan pasien bagi perawat pelaksana memerlukan peran kepala ruangan untuk mewujudkan keselamatan pasien. Penerapan budaya keselamatan pasien yang kurang baik akan berdampak pada tingginya insiden keselamatan pasien. Beberapa kajian menyebutkan bahwa keselamatan pasien dan mutu pelayanan juga dipengaruhi oleh rendahnya penerapan budaya keselamatan pasien. Apabila penerapan budaya keselamatan pasien telah dilakukan dengan baik maka kualitas dan mutu pelayanan pada keselamatan pasien akan meningkat sehingga dapat mencegah terjadinya insiden dan meminimalkan risiko. Peran Kepala Ruangan yang efektif dapat diwujudkan melalui perencanaan untuk mencapai suatu tujuan, komunikasi yang terbuka, saling menghargai, mendukung dan mengingatkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan juga penelitian terkait menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien sangat dipengaruhi oleh peran kepala ruangan. Dari hasil penelitian dan teori yang ada peneliti dapat menyimpulkan bahwa peran

kepala ruangan dengan penerapan budaya keselamatan pasien yang diteliti di RSK. Dr. Rivai Abdullah Palembang Tahun 2019 didapatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara peran kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien.

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi perawat dan optimalisasi peran kepala ruang dapat mempengaruhi peningkatan budaya keselamatan pasien.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua responden yang telah mendukung dalam penelitian ini.

REFERENSI

- AHRQ. (2015). *Hospital Survey On Patient Safety Culture 2015 User Comparative Database Report Surveys on Patient Safety CultureTM*. Westat, Rockville, MD. Diakses pada 31 d/Januari 2019. https://www.ahrq.gov/sites/default/files/wysiwyg/professionals/qualitypatient-safety/patientsafetyculture/hospital/2016/2016_hospitalsops_report_pt1.pdf
- Bakri. (2017). *Manajemen Keperawatan : Konsep Dan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (Cetakan 1). Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Cahyono, J. B. S. B. (2008). *Membangun Budaya Keselamatan Pasien dalam Praktik Kedokteran* (Cetakan 5). Yogyakarta: Kanisius.
- Candra, (2011). *Hubungan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dan Karakteristik Perawat Dengan Penerapan Keselamatan Pasien Dan Perawat Di Irna I RSUP. Dr. Sardjito* Yogyakarta. Diakses pada 26 Februari 2019
- Fathi, (2014). *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*. Diakses pada 26 Februari 2016

- Jones, et al. (2008). The AHRQ Hospital Survey on Patient Safety Culture: A Tool to Plan and Evaluate Patient Safety Programs. *Advances in Patient Safety: New Directions and Alternative Approaches* (Vol. 2: Culture and Redesign). Diakses pada 8 Februari 2019. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21249886>
- Kartika & Wulan (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur terhadap Budaya Keselamatan Pasien di RS Hermina Pandanaran. *Jurnal Manajemen Kesehatan* 03(02). Diakses pada 27. Februari. 2019.
- Utarini, et al, (2012). *Keselamatan Pasien Dan Mutu Pelayanan Kesehatan: Menuju Kemana?*. Diakses pada 06 Februari 2019.
- Nivalinda, D. (2013). Pengaruh Motivasi Perawat dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Pada Rumah Sakit Pemerintah Di Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*, 1(2), 138–145. Diakses pada 01 Februari 2019. <http://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/download/1010/1059>
- Pujilestari, A. (2013). Gambaran Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1–13. Diakses pada 8 Januari 2018. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5447/urnal.pdf?sequence=1>
- Ruswati, (2016). Hubungan Kepala Ruangan Terhadap Perilaku Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Keselamatan Pasien. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Diakses Pada 2 Februari 2018.
- Ultaria, T. D. (2017). Gambaran Budaya Keselamatan Pasien Di RS Roemani Muhamaddiyah Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 118–125. Diakses pada 8 Januari 2018. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm%0AANALISIS>
- Yeni, (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit “Dr. YAP” Yogyakarta. *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Aisyiyah Yogyakarta*.